

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE LA CIUDAD CAPITAL
SAN JUAN BAUTISTA**

**ORDENANZA NÚM. 21 , SERIE 2018-2019
APROBADO: 26 DE MARZO DE 2019
P. DE O. NÚM. 26
SERIE 2018-2019**

Fecha de presentación: 11 de marzo de 2019.

ORDENANZA

PARA ENMENDAR LA ORDENANZA NÚM. 27, SERIE 2001-2002, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO “EL CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE SAN JUAN”, A LOS FINES DE ESTABLECER LA POLÍTICA PÚBLICA DEL MUNICIPIO EN CUANTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA LICENCIA PARENTAL; EXTENDER EL PERÍODO DE LICENCIA DE MATERNIDAD DE DOCE (12) SEMANAS A VEINTICUATRO (24) SEMANAS; EXTENDER EL PERÍODO DE LICENCIA DE PATERNIDAD DE CINCO (5) DÍAS A CUATRO (4) SEMANAS; Y PARA OTROS FINES RELACIONADOS.

POR CUANTO: Es harto conocido que la tasa de participación laboral de la mujer a nivel mundial ha incrementado consistentemente como resultado de las luchas a favor de los derechos civiles que persiguen cerrar la brecha existente de los géneros en el mercado del trabajo. La lucha incansable que han librado estos grupos de interés sin duda ha allanado el camino para que más mujeres se inserten al mundo del trabajo para desarrollar sus capacidades y contribuir a la economía familiar.

POR CUANTO: El cambio experimentado durante las últimas décadas ha propiciado una reformulación de las responsabilidades sociales que tradicionalmente le son atribuidas a la mujer. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la tasa de participación

ML

*af.
ayca*

laboral de la mujer superó, por primera vez, el 50 por ciento a nivel mundial para el año 2018, según reportó su Oficina Regional para América Latina.

POR CUANTO: Según estadísticas provistas por el Departamento del Trabajo de Puerto Rico, aunque la tasa de participación laboral de la mujer es menor a la del hombre, en años recientes se ha reducido la brecha, tanto en Puerto Rico como en América Latina y el Caribe.¹ Sin duda, esta reducción señala un aspecto positivo y esperanzador en la lucha por la igualdad de los géneros. Sin embargo, la participación de la mujer en el mundo laboral continúa detenida en trabajos de escasa calidad y pocas oportunidades de desarrollo.

POR CUANTO: Pese a los reconocidos avances, aún persisten las consecuencias sobre la perpetuación de roles tradicionales de género que persiste en nuestra sociedad. Es decir, además de la carga laboral que asume la mujer en la sociedad moderna, esta continúa asumiendo el rol principal en el cuidado de la familia y las tareas del hogar. Esto limita severamente las oportunidades que le son asequibles en el mundo laboral. En este sentido, el esquema legislativo existente no ofrece las herramientas necesarias para encontrar más y mejores oportunidades que promuevan su desarrollo profesional.

POR CUANTO: Históricamente, el concepto del trabajo para el hombre tiene sus raíces en la jornada completa y la noción incorrecta de que este es el único responsable de proveer el sustento para la familia. Como resultado, se ha entorpecido y separado significativamente el compromiso con las tareas del hogar y la crianza de los hijos. Este estereotipo, conocido como el *male breadwinner*, tiene sus fundamentos en tres principios básicos: (1) una jornada laboral completa; (2) la figura del hombre como proveedor único de sustento económico y (3) el hombre como figura familiar cuya responsabilidad sobre las tareas del hogar y de la crianza de los hijos es secundaria.

¹ En el año 1970 la tasa de participación laboral de la mujer en Puerto Rico fue de 28% en comparación con 70% del hombre. En el año 2017 fue de 32.8% para la mujer y 48.4 para el hombre.

POR CUANTO: Es incuestionable que, como sociedad y administración municipal, aspiramos a crear un entorno laboral que propenda a la corresponsabilidad y equidad entre mujeres y hombres sobre todos los asuntos relacionados al sustento de la familia y las responsabilidades de la crianza y formación del hogar familiar.

POR CUANTO: Como herramienta para combatir los conceptos erróneos y anticuados, resulta necesario reformar el estado de derecho vigente con el propósito de atemperar los estatutos que rigen las relaciones obrero-patronales a los cambios que ha traído consigo el aumento en la participación laboral de la mujer. De manera específica, se deben reforzar los beneficios por maternidad y crear medidas que promuevan la responsabilidad compartida del cuidado familiar.

POR CUANTO: Corresponde dar un paso firme hacia la transformación cultural del rol de los géneros en el entorno del empleo público, estableciendo normas y beneficios a nuestros empleados que incentiven la participación de ambos padres en la crianza de los hijos recién nacidos o adoptados.

POR CUANTO: El Municipio Autónomo de San Juan, ejerciendo su función ejemplificadora, establece, mediante la presente ordenanza municipal, la política pública sobre la implementación de una licencia parental para parejas de empleados municipales. Serán elegibles a disfrutar de dicho beneficio todas las parejas de empleados del Municipio de San Juan que se conviertan en padres por medio de cualquier método de procreación o adopción. Además, mediante la presente ordenanza municipal, se aumenta el beneficio de licencia por maternidad de doce (12) a veinticuatro (24) semanas, mientras se aumenta el beneficio de la licencia de paternidad de cinco (5) días a cuatro (4) semanas. La Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Municipio de San Juan no tomará en cuenta los días feriados para llevar a cabo el computo de dichas licencias.

POR CUANTO: El artículo 11.001 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como “Ley de Municipios Autónomos de Puerto Rico”, delega en los municipios



la facultad de adoptar un Reglamento Uniforme de Administración de Personal en el que se establezca todo lo relativo a reclutamiento, selección y reglamentación sobre adiestramiento, evaluación de empleados y funcionarios y sobre el área de retención y cesantías.

POR CUANTO: El artículo 5.005 de la Ley de Municipios Autónomos dispone que la Legislatura Municipal ejercerá el poder legislativo en el municipio y tendrá las facultades y deberes sobre los asuntos locales que se le confieren en esta, así como aquellas incidentales y necesarias a las mismas, entre ellas las de aprobar los planes del área de personal del municipio que someta el Alcalde de conformidad con dicha Ley y los reglamentos y las guías y clasificación y escalas de pago que deban adoptarse para la administración del sistema de personal.

POR CUANTO: Mediante la Ordenanza Núm. 27, Serie 2001-2002, aprobada el 4 de octubre de 2001, según enmendada, el Municipio Autónomo de San Juan adoptó el Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, el cual compila el Reglamento para la Administración de Personal del Servicio de Carrera, el Reglamento de Personal para el Servicio de Confianza y el Reglamento de Personal para el Servicio Irregular del Municipio de San Juan. El mencionado código incluye numerosas disposiciones referentes a la concesión de licencias y otros beneficios marginales para dichos empleados.

POR TANTO: ORDÉNASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN, PUERTO RICO:

Sección 1ra.: Se establece una nueva política pública en el Municipio Autónomo de San Juan a los fines de ampliar el período dispuesto mediante reglamento para el disfrute de la licencia de maternidad de doce (12) a veinticuatro (24) semanas, ampliar el período, dispuesto mediante reglamento, para el disfrute de la licencia de paternidad de cinco (5) días a cuatro (4) semanas y se

MM

af.
eyes

crea una nueva licencia parental de veinticuatro (24) semanas para el disfrute de parejas de empleados municipales.

Sección 2da.: Enmendar los incisos 4 y 5 de la Sección 11.4 del Artículo 7.11 del Capítulo VII de la Ordenanza Núm. 27, Serie 2001-2002, según enmendada, conocida como Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, para que se lean como sigue:

**“CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO
DE SAN JUAN
CAPITULO VII**

**REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACION DE PERSONAL EN EL SERVICIO DE
CARRERA DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE SAN JUAN**

...

Artículo 7.01.-Denominación

...

Artículo 7.11.-Beneficios Marginales

Sección 11.1 – Norma General

...

Sección 11.4 - Licencias

Los empleados en el Servicio de Carrera del Municipio de San Juan tendrán derecho a las siguientes licencias, con o sin paga, conforme se establece a continuación:

1. Licencia de Vacaciones

a) ...

...

4. Licencia de Maternidad

La licencia de maternidad se registrá por las siguientes disposiciones:

- a. Toda empleada embarazada tendrá derecho a solicitar por certificado que se le conceda licencia con sueldo por maternidad. Dicha licencia

UM
af.
cyes

comprenderá un período de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y veinte (20) semanas después, para un total de veinticuatro (24) semanas de licencia por maternidad en caso de que la empleada haya observado un alumbramiento.

Sin embargo, previa autorización médica, la empleada embarazada podrá optar por permanecer trabajando hasta una (1) semana antes de la fecha probable del parto, de forma tal de poder disfrutar de veintitrés (23) semanas de descanso postnatal.

Durante el período de la licencia de maternidad, la empleada devengará la totalidad de su sueldo. Cuando se autorice el disfrute de licencia de maternidad, se podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia siempre que la empleada lo solicite con anticipación suficiente. Las empleadas que disfruten de licencia por maternidad tendrán derecho a acumular licencia de vacaciones o licencia por enfermedad mientras dure la licencia de maternidad.

De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado este, el descanso postparto se extenderá por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también le será pagado a sueldo completo.

La empleada embarazada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar las veinticuatro (24) semanas de licencia cuando presente un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En ese caso, se considerará que la empleada

Um
af.
cyes

renuncia a la extensión de la licencia a que tiene derecho. Cuando, a pesar del certificado médico requerido en el Inciso (b) de este Artículo, se haya estimado erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de veinticuatro (24) semanas de licencia sin haber ocurrido el parto, se le extenderá la licencia a sueldo completo hasta que le sobrevenga el parto. En este caso, la empleada embarazada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso postparto a partir de la fecha del alumbramiento y de las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado del menor. En el caso de una empleada embarazada con status transitorio la licencia de maternidad no excederá del término de nombramiento.

- b. La solicitud de licencia por maternidad deberá acompañarse de un certificado médico expedido por un facultativo autorizado para ejercer su profesión en Puerto Rico, indicativo de la fecha aproximada del parto. Dicho certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo mes de embarazo.
- c. En aquellos casos en que surjan complicaciones durante el período de embarazo, o como resultado del mismo, se le podrá conceder a la empleada, además de la licencia de maternidad, la licencia de vacaciones y la licencia de enfermedad a que tenga derecho, de acuerdo con la reglamentación municipal vigente, y, además, licencia sin sueldo. Sin embargo, en ningún caso podrá exceder de un año el período total de la ausencia de la empleada como resultado del disfrute de cualesquiera de estas licencias o de todas ellas.
- d. No se podrá despedir a la mujer embarazada sin justa causa. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo por


cf.
cyes

- razón de embarazo. Toda decisión que pudiese afectar en alguna forma la permanencia en su empleo de la mujer embarazada deberá posponerse hasta tanto finalice el período de licencia por maternidad.
- e. Toda empleada que adopte un menor de catorce (14) años o menos, de acuerdo con la legislación aplicable, tendrá derecho a veinticuatro (24) semanas de licencia por adopción a sueldo completo. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se emita la resolución del tribunal decretando la adopción. Al reclamar este derecho, la empleada deberá someter a la unidad administrativa en que trabaja evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción, expedida por el tribunal competente.
 - f. La empleada embarazada o que adopte un menor deberá solicitar con anticipación a la unidad administrativa donde trabaja el período en que habrá de disfrutar de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.
 - g. Cuando la empleada sufra un aborto, se le concederá hasta cuatro (4) semanas de licencia de maternidad postparto. Sin embargo, para ser acreedora a tal beneficio, el aborto tendrá que ser de tal naturaleza que produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto. El certificado deberá indicar el período de descanso recomendado por el médico.

5. Licencia de Paternidad

La licencia por paternidad será por un término de cuatro (4) semanas con sueldo, contados a partir del nacimiento o adopción del hijo o hija, según dispuesto en esta ordenanza.

U
af.
yes

Al reclamar la licencia, el empleado deberá presentar el certificado de nacimiento o de adopción del menor, según sea el caso.”

Sección 3ra.: Añadir un nuevo inciso 6 a la Sección 11.4 del Artículo 7.11 del Capítulo VII de la Ordenanza Núm. 27, Serie 2001-2002, según enmendada, conocida como Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan; reenumerar el actual inciso 6 como inciso 7 y reenumerar los subsiguientes incisos respectivamente, para que lea como sigue:

“CAPITULO VII

REGLAMENTO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL EN EL SERVICIO DE CARRERA DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO MUNICIPAL DE SAN JUAN

...

Artículo 7.01.-Denominación

...

Artículo 7.11.-Beneficios Marginales

Sección 11.1 – Norma General

...

Sección 11.4 – Licencias

Los empleados en el Servicio de Carrera del Municipio de San Juan tendrán derecho a las siguientes licencias, con o sin paga, conforme se establece a continuación:

1. Licencia de Vacaciones

...

6. Licencia Parental

Aquellas parejas de hecho o parejas casadas en las cuales ambos integrantes sean empleados del Municipio de San Juan y tengan hijos por cualquier método de procreación o adopción, tendrán derecho a disfrutar de una licencia parental de veinticuatro (24) semanas. Dicha licencia tiene como propósito otorgar a la pareja de empleados la opción


af.
cycs

de decidir cuál de los padres asistirá al empleo y cuál permanecerá con el menor en el hogar. La licencia parental se registrará por las siguientes disposiciones:

- (a) El período de veinticuatro (24) semanas que comprende la licencia parental podrá ser utilizado por cualquiera de los dos padres previa notificación a su supervisor inmediato. Solo uno de los padres podrá hacer uso de la licencia a la vez.
- (b) En la eventualidad de que la empleada embarazada haga uso de las cuatro (4) semanas de licencia prenatal, la pareja de empleados podrá disfrutar de veinte (20) semanas de licencia parental a partir del alumbramiento.
- (c) Cada pareja de empleados que haga uso de su licencia parental tendrá derecho a solicitar el pago por adelantado de uno (1) de los sueldos, correspondiente al periodo de licencia, siempre que se solicite con anticipación suficiente.
- (d) La solicitud de licencia parental deberá presentarse en conjunto por ambos padres y deberá acompañarse de un certificado médico expedido por un facultativo autorizado para ejercer su profesión en Puerto Rico, indicativo de la fecha aproximada del parto. Dicho certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo mes de embarazo.
- (e) Todas las parejas de empleados que adopten un menor de catorce (14) años o menos, de acuerdo con la legislación aplicable, tendrá derecho a veinticuatro (24) semanas de licencia por adopción a sueldo completo. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se emita la resolución del tribunal decretando la adopción. Al reclamar este derecho, los empleados deberán someter a la unidad


af.
cyes

administrativa en que trabajan evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el tribunal competente.

- (f) En el caso de empleadas embarazadas, regirán el resto de los beneficios contenidos en las disposiciones sobre licencia de maternidad en el Inciso 4 de la Sección 11.4 del presente reglamento.

7. Licencias para Estudios o adiestramientos

...

8. ...”

Sección 4ta.: Enmendar los incisos 4 y 5 de la Sección 11.4 del Artículo 8.11 del Capítulo VIII de la Ordenanza Núm. 27, Serie 2001-2002, según enmendada, conocida como Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, para que se lean como sigue:

“CAPITULO VIII

REGLAMENTO DE PERSONAL PARA EL SERVICIO DE CONFIANZA DE LA RAMA EJECUTIVA DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN

...

Artículo 8.01.-Denominación

...

Artículo 8.11.-Beneficios Marginales

Sección 11.1 – Norma General

...

Sección 11.4 - Licencias

Los empleados y funcionarios de confianza del Municipio de San Juan tendrán derecho a las siguientes licencias, con o sin paga, conforme se establece a continuación:

1. Licencia de Vacaciones

a) ...

...

Uu
sf.
cycs

4. Licencia de Maternidad

La licencia de maternidad se regirá por las siguientes disposiciones:

- a. Toda funcionaria o empleada embarazada tendrá derecho a solicitar por certificado que se le conceda licencia con sueldo por maternidad. Dicha licencia comprenderá un período de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y veinte (20) semanas después, para un total de veinticuatro (24) semanas de licencia por maternidad en caso de que la funcionaria o empleada haya observado un alumbramiento. Sin embargo, previa autorización médica, la funcionaria o empleada embarazada podrá optar por permanecer trabajando hasta una (1) semana antes de la fecha probable del parto, de forma tal de poder disfrutar de veintitrés (23) semanas de descanso postnatal.

Durante el período de la licencia de maternidad, la funcionaria o empleada devengará la totalidad de su sueldo. Cuando se autorice el disfrute de licencia de maternidad, se podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia, siempre que la funcionaria o empleada lo solicite con anticipación suficiente. Las funcionarias o empleadas que disfruten de licencia por maternidad tendrán derecho a acumular licencia de vacaciones o licencia por enfermedad mientras dure la licencia de maternidad.

De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la funcionaria o empleada embarazada su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado este, el descanso postparto se extenderá por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal, y también le será pagado a sueldo completo.


af.
cycs

La funcionaria o empleada embarazada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar las veinticuatro (24) semanas de licencia cuando presente un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En ese caso, se considerará que la funcionaria o empleada renuncia a la extensión de la licencia a que tiene derecho. Cuando, a pesar del certificado médico requerido en el Inciso (b) de este Artículo, se haya estimado erróneamente la fecha probable del parto y la mujer haya disfrutado de veinticuatro (24) semanas de licencia sin haber ocurrido el parto, se le extenderá la licencia a sueldo completo hasta que le sobrevenga el parto. En este caso, la funcionaria o empleada embarazada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso postparto a partir de la fecha del alumbramiento y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado del menor.

- b. La solicitud de licencia por maternidad deberá acompañarse de un certificado médico expedido por un facultativo autorizado para ejercer su profesión en Puerto Rico, indicativo de la fecha aproximada del parto. Dicho certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo mes de embarazo.
- c. En aquellos casos en que surjan complicaciones durante el período de embarazo, o como resultado del mismo, se le podrá conceder a la empleada, además de licencia de maternidad, la licencia de vacaciones y la licencia de enfermedad a que tenga derecho de acuerdo con la reglamentación municipal vigente y, además, licencia sin sueldo. Sin embargo, en ningún caso podrá exceder de un año el período total de

UM
cf.
yca

la ausencia de la funcionaria o empleada como resultado del disfrute de cualesquiera de estas licencias o de todas ellas.

- d. No se podrá despedir a la mujer embarazada sin justa causa. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo por razón de embarazo. Toda decisión que pudiese afectar en alguna forma la permanencia en su empleo de la mujer embarazada deberá posponerse hasta tanto finalice el período de licencia por maternidad.
- e. Toda funcionaria o empleada que adopte un menor de catorce (14) años o menos, de acuerdo con la legislación aplicable, tendrá derecho a veinticuatro (24) semanas de licencia por adopción a sueldo completo. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se emita la resolución del tribunal decretando la adopción. Al reclamar este derecho, la empleada deberá someter a la unidad administrativa en que trabaja evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el tribunal competente.
- f. La funcionaria o empleada embarazada o que adopte un menor deberá solicitar con anticipación a la unidad administrativa donde trabaja el período en que habrá de disfrutar de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.
- g. Cuando la funcionaria o empleada sufra un aborto, se le concederá hasta cuatro (4) semanas de licencia de maternidad postparto. Sin embargo, para ser acreedora a tal beneficio, el aborto tendrá que ser de tal naturaleza que produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto.

El certificado deberá indicar el período de descanso recomendado por el médico.

5. Licencia de Paternidad

La licencia por paternidad será por un término de cuatro (4) semanas con sueldo, contados a partir del nacimiento o adopción del hijo o hija, según dispuesto en esta ordenanza.

Al reclamar esta licencia, el funcionario o empleado deberá presentar el certificado de nacimiento o de adopción del menor, según sea el caso.”

Sección 5ta.: Añadir un nuevo inciso 6 a la Sección 11.4 del Artículo 8.11 del Capítulo VIII de la Ordenanza Núm. 27, Serie 2001-2002, según enmendada, conocida como Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan; reenumerar el actual inciso 6 como inciso 7 y reenumerar los subsiguientes incisos, respectivamente, para que lea como sigue:

“CAPITULO VIII

REGLAMENTO DE PERSONAL PARA EL SERVICIO DE CONFIANZA DE LA RAMA EJECUTIVA DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN

...

Artículo 8.01.-Denominación

...

Artículo 8.11.- Beneficios Marginales

Sección 11.1 – Norma General

...

Sección 11.4 - Licencias

Los empleados y funcionarios de confianza del Municipio de San Juan tendrán derecho a las siguientes licencias, con o sin paga, conforme se establece a continuación:

1. Licencia de Vacaciones


sf.
yca

(a) ...

...

6. Licencia Parental

Aquellas parejas de hecho o parejas casadas en las cuales ambos integrantes sean empleados del Municipio de San Juan y tengan hijos por cualquier método de procreación o adopción, tendrán derecho a disfrutar de una licencia parental de veinticuatro (24) semanas. Dicha licencia tiene como propósito otorgar a la pareja de empleados la opción de decidir cuál de los padres asistirá al empleo y cuál permanecerá con el menor en el hogar. La licencia parental se regirá por las siguientes disposiciones:

- (a) El período de veinticuatro (24) semanas que comprende la licencia parental podrá ser utilizado por cualquiera de los dos padres previa notificación a su supervisor inmediato. Solo uno de los padres podrá hacer uso de la licencia a la vez.
- (b) En la eventualidad de que la empleada embarazada haga uso de las cuatro (4) semanas de licencia prenatal, la pareja de empleados podrá disfrutar de veinte (20) semanas de licencia parental a partir del alumbramiento.
- (c) Cada pareja de empleados que haga uso de su licencia parental tendrá derecho a solicitar el pago por adelantado de uno (1) de los sueldos, correspondiente al periodo de licencia, siempre que se solicite con anticipación suficiente.
- (d) La solicitud de licencia parental deberá presentarse en conjunto por ambos padres y deberá acompañarse de un certificado médico expedido por un facultativo autorizado para ejercer su profesión en Puerto Rico, indicativo de la fecha aproximada del parto. Dicho

llm
cf.
cyer

certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo mes de embarazo.

- (e) Todas las parejas de empleados que adopten un menor de catorce (14) años o menos, de acuerdo con la legislación aplicable, tendrá derecho a veinticuatro (24) semanas de licencia por adopción a sueldo completo. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se emita la resolución del tribunal decretando la adopción. Al reclamar este derecho, los empleados deberán someter a la unidad administrativa en que trabajan evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el tribunal competente.
- (f) En el caso de empleadas embarazadas, regirán el resto de los beneficios contenidos en las disposiciones sobre licencia de maternidad en el Inciso 4 de la Sección 11.4 del presente reglamento.

7. Licencias para Estudios o adiestramientos

...

8. ...”

Sección 6ta.: Enmendar las Secciones 9.2 y 9.3 del Artículo 9.09 del Capítulo IX de la Ordenanza Núm. 27, Serie 2001-2002, según enmendada, conocida como Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, para que se lean como sigue:

“CAPITULO IX

REGLAMENTO DE PERSONAL PARA EL SERVICIO IRREGULAR DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN

...

Artículo 9.01.-Título

...

Artículo 9.09.-Beneficios Marginales

UM

cf.
ajes

Los empleados irregulares tendrán derecho a los beneficios marginales que se establecen en este Artículo, además de aquellos establecidos por leyes especiales, incluyendo las disposiciones vigentes sobre días feriados.

Sección 9.1.– Licencias de Vacaciones y Enfermedad

Sección 9.2.– Licencia de Maternidad

1. La empleada irregular tendrá derecho a disfrutar de licencia de maternidad, la cual comprenderá el período de descanso prenatal y postparto a que tiene derecho toda empleada embarazada. Como regla general, este período de descanso comprenderá cuatro (4) semanas antes del parto y veinte (20) semanas después, para un total de veinticuatro (24) semanas, de licencia por maternidad en caso de que la empleada haya observado un alumbramiento.
2. La empleada irregular tendrá derecho a solicitar esta licencia dentro del término de su nombramiento y a disfrutar de sus beneficios según se dispone en el Artículo 11.017 de la Ley Número 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada.
 - a. Previa certificación médica que acredite que se encuentra apta para trabajar, la empleada podrá optar por tomar solo una semana de descanso prenatal y extender hasta veintitrés (23) semanas el descanso después del parto, siempre que dicho período esté comprendido dentro del término de su nombramiento. En aquellos casos en que el Municipio entienda necesario extender el nombramiento por las necesidades del servicio, el Municipio podrá conceder el tiempo restante de las veintitrés (23) semanas dentro del nuevo nombramiento.

- b. Durante el período de la licencia de maternidad, la empleada devengará la totalidad de su sueldo. Cuando se le autorice el disfrute de licencia de vacaciones por maternidad a una empleada, se podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia, siempre que la empleada lo solicite con quince (15) días de antelación y siempre que el período esté comprendido dentro de su nombramiento. Tal autorización deberá hacerse inmediatamente después de la aprobación de la licencia. Además, acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad durante el tiempo que dure dicha licencia por maternidad. El crédito por estas licencias se efectuará cuando la empleada regrese al trabajo.
- c. De producirse el parto antes de transcurrir el período de descanso prenatal o sin que hubiese comenzado este, el descanso postparto se extenderá por un período equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también le será pagado a sueldo completo.
- d. Cuando se haya estimado erróneamente la fecha probable del parto y la empleada haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal sin haberle sobrevenido el parto, se le extenderá la licencia a sueldo completo hasta que sobrevenga el parto.
- e. De surgir complicaciones durante el embarazo, o como resultado de este, además de la licencia de maternidad, se podrá autorizar la licencia de enfermedad y de vacaciones a que la empleada tenga derecho, según este Reglamento. En ningún caso de empleado

irregular el uso de las referidas licencias podrá exceder del término del nombramiento.

f. La empleada podrá reintegrarse a su trabajo antes de expirar las veinticuatro (24) semanas de licencia si presenta un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. De así hacerlo se considerará que la empleada renuncia a la extensión de la licencia a que tiene derecho.

g. Toda empleada que adopte un menor de catorce (14) años o menos, de acuerdo con la legislación aplicable, tendrá derecho a veinticuatro (24) semanas de licencia por adopción a sueldo completo. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se emita la resolución del tribunal decretando la adopción. Al reclamar este derecho, la empleada deberá someter a la unidad administrativa en que trabaja evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el tribunal competente.

3. En casos de aborto, sea este involuntario o inducido legalmente por facultativos médicos, si produce los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo con el dictamen y certificación del médico, la empleada tendrá derecho a que se le conceda una licencia por maternidad durante el tiempo que dure su incapacidad, dentro del período de su nombramiento.

Sección 9.3.- Licencia de Paternidad

La licencia por paternidad será por un término de cuatro (4) semanas con sueldo, contados a partir del nacimiento o de adopción del hijo o hija, según dispuesto en esta ordenanza.

Al reclamar esta licencia, el empleado deberá presentar el certificado de nacimiento o de adopción del menor, según sea caso.”

Sección 7ma.: Añadir una nueva Sección 9.4 al Artículo 9.09 del Capítulo IX de la Ordenanza Núm. 27, Serie 2001-2002, según enmendada, conocida como Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, reenumerar la actual Sección 9.4 como Sección 9.5 y los subsiguientes, respectivamente, para que se lea como sigue:

**“CAPITULO IX
REGLAMENTO DE PERSONAL PARA EL SERVICIO IRREGULAR DEL MUNICIPIO
DE SAN JUAN**

...

Artículo 9.01.-Título

...

Artículo 9.09.-Beneficios Marginales

Los empleados irregulares tendrán derecho a los beneficios marginales que se establecen en este Artículo, además de aquellos establecidos por leyes especiales, incluyendo las disposiciones vigentes sobre días feriados.

Sección 9.1 – Licencias de Vacaciones y Enfermedad

...

Sección 9.4 – Licencia Parental

Aquellas parejas de hecho o parejas casadas en las cuales ambos integrantes sean empleados del Municipio de San Juan y tengan hijos por cualquier método de procreación o adopción, tendrán derecho a disfrutar de una licencia parental de veinticuatro (24) semanas. Dicha licencia tiene como propósito otorgar a la pareja de empleados la opción de decidir cuál de los padres asistirá al empleo y cuál permanecerá con el menor en el hogar. La licencia parental se regirá por las siguientes disposiciones:

- (a) El período de veinticuatro (24) semanas que comprende la licencia parental podrá ser utilizado por cualquiera de los dos padres previa notificación a su supervisor inmediato. Solo uno de los padres podrá hacer uso de la licencia a la vez.
- (b) En la eventualidad de que la empleada embarazada haga uso de las cuatro (4) semanas de licencia prenatal, la pareja de empleados podrá disfrutar de veinte (20) semanas de licencia parental a partir del alumbramiento.
- (c) Cada pareja de empleados que haga uso de su licencia parental tendrá derecho a solicitar el pago por adelantado de uno (1) de los sueldos, correspondiente al periodo de licencia, siempre que se solicite con anticipación suficiente.
- (d) La solicitud de licencia parental deberá presentarse en conjunto por ambos padres y deberá acompañarse de un certificado médico expedido por un facultativo autorizado para ejercer su profesión en Puerto Rico, indicativo de la fecha aproximada del parto. Dicho certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo mes de embarazo.
- (e) Todas las parejas de empleados que adopten un menor de catorce (14) años o menos, de acuerdo con la legislación aplicable, tendrá derecho a veinticuatro (24) semanas de licencia por adopción a sueldo completo. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se emita la resolución del tribunal decretando la adopción. Al reclamar este derecho, los empleados deberán someter a la unidad administrativa en que trabajan evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el tribunal competente.

(f) En el caso de empleadas embarazadas, regirán el resto de los beneficios contenidos en las disposiciones sobre licencia de maternidad en el Inciso 2 de la Sección 9.2 del presente reglamento.

Sección 9.5.-Licencia por hospitalización como consecuencia de accidente del trabajo

...”

Sección 8va.: Las disposiciones de esta ordenanza son independientes y separadas unas de otras, por lo cual, si cualquier parte, párrafo o sección de la misma fuera declarada inconstitucional, nula o inválida por un tribunal con jurisdicción y competencia, la determinación a tales efectos no afectará, menoscabará o invalidará sus restantes disposiciones.

Sección 9va.: Cualquier ordenanza, resolución u orden que en todo o en parte adviniere incompatible con la presente, queda por ésta derogada hasta donde existiere tal incompatibilidad.

Sección 10ma.: Esta ordenanza comenzará a regir inmediatamente luego de su aprobación.



Marco Antonio Rigau
Presidente

YO, CARMEN E. ARRAIZA GONZÁLEZ, SECRETARIA DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN, PUERTO RICO:

CERTIFICO: Que este es el texto aprobado por la Legislatura Municipal de San Juan, Puerto Rico, en la Sesión Extraordinaria celebrada el día 19 de marzo de 2019, que consta de veinticuatro páginas, con los votos afirmativos de las/los Legisladoras/es Municipales: Rolance G. Chavier Roper, Ada Clemente González, Camille A. García Villafañe, José G. Maeso González, Claribel Martínez Marmolejos, Aixa Morell Perelló, Ángel Ortiz Guzmán, Ángel Casto Pérez Vega, Antonia Pons Figueroa, Aníbal Rodríguez Santos, José E. Rosario Cruz, Carmen H. Santiago Negrón, Tamara Sosa Pascual y el presidente, señor Marco A. Rigau Jiménez y con la excusa de los señores Hiram Díaz Belardo y Jimmy D. Zorrilla Mercado.

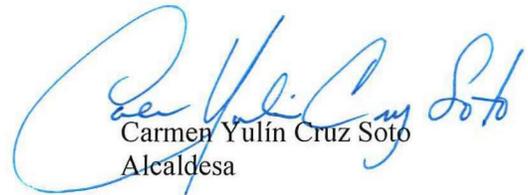
CERTIFICO, además, que todas/os las/los Legisladoras/es Municipales fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, y a los fines procedentes, expido la presente y hago estampar en las veinticuatro páginas de que consta la Ordenanza Núm. 21 , Serie 2018-2019, el Gran Sello Oficial del Municipio de San Juan, Puerto Rico, el día 20 de marzo de 2019.


Carmen E. Arraiza González
Secretaria

Aprobada:

26 de MARZO de 2019


Carmen Yulín Cruz Soto
Alcaldesa

MM

cf.
cya